

GESTÃO DE PESSOAS: OS IMPACTOS CAUSADOS PELA PANDEMIA NAS QUALIDADES DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DO SETOR ADMINISTRATIVO DO IFSC - CAMPUS ARARANGUÁ

Josemar da Silva Mateus
Eliane Monteiro

RESUMO

Após o ano de 1980 a qualidade de vida dos trabalhadores ganhou cada vez mais representatividade através de mudanças na valorização das condições de trabalho ocorridas em nossa sociedade. Esta representatividade refere-se à implementação de programas de qualidade de vida no trabalho que vão trazer melhorias na vida pessoal e profissional. Este artigo tem como finalidade analisar a qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia e analisar como essas mudanças vêm interferindo no dia a dia dos servidores públicos do IFSC. A pesquisa apresentada é de carácter qualitativo consistindo na aplicação de um questionário aos servidores públicos do IFSC. Trata-se, portanto de uma pesquisa exploratória que aborda de certa forma a satisfação dos servidores do setor administrativo do IFSC-Campus Araranguá, em relação às condições criadas pela instituição para o trabalho sob os olhares da saúde física e mental. Sob a saúde física observamos que praticar atividades físicas e dormir no mínimo oito horas promove hábitos saudáveis; e sob a saúde mental podemos observar que ter equilíbrio emocional e sentimental desenvolve o controle de suas emoções. A pesquisa tem a finalidade de analisar as diferentes opiniões dos participantes quanto às condições de trabalho e qualidade de vida; bem como, a sua satisfação e insatisfação perante as ações tomadas pela sua instituição a fim de proporcionar as melhores condições de trabalho durante o tempo de pandemia. Espera-se que os resultados possam servir de base para estruturação de novas ações voltadas a saúde dos servidores.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. COVID-19. Servidores públicos administrativo.

1 INTRODUÇÃO

Com o surgimento da pandemia da Corona vírus (COVID-19) houve uma alteração repentina no setor trabalhista a nível global, tendo uma mudança na qualidade de vida e trabalho das pessoas.

A grande mudança trazida pela Corona vírus (COVID-19) foi o trabalho home-office e as aulas on-line.

Estima-se que mais de 1,5 bilhão de alunos e 60,3 milhões de professores de 165 países foram afetados pelo fechamento de escolas e empresas devido à pandemia da Corona vírus. (censo GIFE¹ realizado em 25/05/2020).

Com isso surgiram novas possibilidades com a educação à distância (EAD) sem contar as novas interações sociais inclusive as de amizade e de família através dos vídeos conferências.

Nessa crise sem precedente, de proporção global, trabalhadores e famílias inteiras tiveram que lidar com a imprevisibilidade e, em benefício da vida, aprender novamente e se adaptar-se a novas práticas que mantenham a qualidade de Vida.

Crianças e jovens se adaptaram ao fechamento das instituições de ensino e passaram a ter aulas remotas em uma escala jamais vista, desde a educação básica ao ensino superior.

Servidores tiveram que adaptar-se a novas formas de trabalho para evitar o contágio no ambiente laboral ou até mesmo no seu deslocamento ao local de trabalho.

As medidas de distanciamento social forçaram um novo meio de trabalhar. Com isso trabalhadores tiveram que adaptar-se ao uso de máscaras, a higienização das mãos com álcool em gel (70% ou equivalente a 70°INPM e 76,9°GL ou equivalente)² ou lavar as mãos frequentemente com água e sabão.

¹ **GIFE** é uma pesquisa bienal quantitativa, auto declaratória e voluntária, que fornece um panorama sobre recursos, estrutura, formas de atuação e estratégias das empresas e dos institutos e fundações empresariais, familiares e independentes que destinam recursos privados para projetos de finalidade pública.

² **INPM** significa Instituto Nacional de Pesos e Medidas e o °**INPM** observado nos rótulos indica uma relação percentual de massa. **GL** é a abreviação de Gay-Lussac e o °**GL** observado nos rótulos refere-se a uma relação percentual de volume. Assim, quanto maior a graduação, maior a quantidade percentual de álcool.

Em razão do aumento de casos confirmados da COVID-19 sob o ponto de vista mental as pessoas começaram a desenvolver, ansiedade, depressão e sob o ponto de vista físico começaram a desenvolver sedentarismo, aumento de peso.

Essas mudanças causadas pela pandemia podem afetar direta ou indiretamente à saúde dos servidores quer seja fisicamente ou até mesmo mentalmente.

Desta forma, o objetivo desta pesquisa consiste em avaliar de forma exploratória questões relacionadas às mudanças causadas pela pandemia à qualidade de vida e trabalho dos servidores administrativos do IFSC campus Araranguá.

Analisar de forma cuidadosa as questões para posteriormente sugerir ações que possam melhorar as condições de trabalho e vida dos servidores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O surgimento da pandemia COVID-19 trouxe à tona uma enorme preocupação quando o assunto é a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida dos servidores.

Para evitar o contágio no ambiente de trabalho ou até mesmo no deslocamento ao local de trabalho, estão sendo adotadas medidas de distanciamento social, uso e descarte de máscaras corretamente, higienização das mãos, evitar tocar olhos nariz e boca com a mão contaminada seguindo orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Uma das primeiras ações dos Institutos Federais para enfrentamento da pandemia COVID-19 foi a criação de comitês institucionais formados por seus servidores.

Esses comitês, em geral tiveram o objetivo de monitorar o impacto da doença na instituição e ao mesmo tempo, propor ações que pudessem proteger a comunidade acadêmica das consequências da pandemia.

Essas ações vão desde a necessidade de atendimento presencial ao público, que este seja feito de forma individual e breve em locais ventilados, respeitando-se o

distanciamento de 1,5 metros sendo que o servidor sempre utilizará a máscara e o protetor facial tipo Face Shield (figuras 1 e 2).



Protetor Face Shield
Fonte: Adobe Stock



Como usar máscara e o protetor facial modelo Face Shield
Fonte: Adobe Stock

São evitadas as trocas de documentos físicos, sendo estimulado o uso de documentos eletrônicos; o servidor procura estabelecer um local físico fixo de trabalho, ou seja, posições fixas em relação às estações de trabalho, para possibilitar a identificação de quem teve contato próximo aquele infectado, em caso de transmissão de vírus; reforçam-se a manutenção da higiene nas estações de trabalho que ficam mais expostas ao toque das mãos.

No que se refere aos servidores e aos estudantes que compõem grupo de risco, estes devem ser resguardados das atividades presenciais até que se acesse a Fase 5 (Retorno às atividades regulares. Adesão da comunidade aos protocolos de biossegurança e monitoramento de sintomáticos de COVID-19 entre a comunidade escolar e entre os familiares. Funcionamento dos horários e fluxos de atividades planejados para a Fase 5).

Servidores e estudantes que residam com pessoas que compõem grupo de risco só devem retornar ao trabalho a partir da Fase 4 (Retorno do atendimento ao público externo. Dimensionamento do número de servidores e dos setores que necessitam trabalhar presencialmente para acionamento da Fase 5; sendo o retorno de 80% das atividades administrativas e acadêmicas).

Servidores com filhos em idade escolar ou inferior (educação infantil e ensino fundamental), cujas aulas tenham sido suspensas, terão prioridade na realização de atividades remotas até que essas aulas sejam retomadas.

Caberá às comissões locais, junto com os gestores, decidirem nos Campus, CERFEAD (Centro de Referência em Formação a Distância) reitoria, que setores são imprescindíveis em cada Fase do retorno presencial, resguardadas as questões

apresentadas no parágrafo anterior e a necessidade de atendimento da comunidade acadêmica.

O retorno da força de trabalho deve ser pensado em termos de quantitativo de pessoas e não de carga-horária (por exemplo, retorno diário de 30% dos servidores na Fase 2 (Retorno de servidores que não constituam grupo de risco e atuem em setores essenciais à realização das atividades acadêmicas), e não o retorno de todos os servidores em 30% da carga-horária).

Essas são algumas das ações propostas pelo comitê de contingência para enfrentamento a pandemia do COVID-19 nos Institutos Federais. (Plano de Contingência do Instituto Federal de Santa Catarina para COVID-19).

Dessa maneira foi criada uma barreira para seus servidores, docentes e comunidade em geral pudessem trabalhar com segurança e circular pela Instituição. Burgess e Sievertsen (2020, p1); argumenta que

Ao refletirem sobre os impactos da covid-19 na educação, chamaram atenção para o dilema enfrentado pelos formulários políticos educacionais a partir desta pandemia: “fechar escolas (reduzir o contato e salvar vidas) e mantê-las abertas (permitindo que os trabalhadores trabalhem e mantenham a economia).

Esta construção de um ambiente de trabalho apropriado perpassa pelos questionamentos acerca de quais característica são desejáveis ou até indispensáveis para que os colaboradores/servidores consigam manter uma boa Qualidade de Vida no trabalho (QVT).

Neste contexto, são várias as características fundamentais que podem dar suporte e vazão às necessidades psicológicas e emocionais atreladas a felicidade e ao bem estar no trabalho, das quais pode-se citar: a variedade de tarefas a serem realizadas; segurança física e psicossocial no local de trabalho; renda adequada, além da manutenção de relações saudáveis, de confiança e companheirismo com os colegas de trabalho.

Limongi-frança (2004, p. 42) alerta que embora ainda haja uma enorme lacuna entre o discurso e a ação, as preocupações com a Gestão da QVT vêm ganhando grande expressão e forma em âmbito mundial.

Qualidade de vida, que se traduz em mais saúde e menos doença e,consequentemente,garantia de maior produtividade no trabalho

Para Ferraz (2000) e Fernandes e Gutierrez (1998) analisam que a qualidade de vida no trabalho é diretamente afetada por questões comportamentais, quer pelos meios físicos, cognitivos, ambientais e psicossociais.

Sendo assim a QVT passa por diversas transformações a qual a relação colaborador/servidor está ligado nas relações de interesse mútuos.

Dessa forma, ao longo das últimas décadas, o conceito de QVT no trabalho vem sendo construído de acordo com os diversos enfoques apresentados nos estudos de seus autores.

Surge, enfim, como esforço para melhorar a visão da relação do homem com seu trabalho.

Em resposta à Escola Clássica e ao Modelo Taylorista, os estudiosos da área passaram a considerar o homem não mais como um recurso a ser moldado e ajustado para a maximização da produção, mas com um ser complexo com interesses, desejos e preferências que não só interferem, mas também direcionam o resultado de seu trabalho na organização, como verificado por Strauss (1977), Vredenburg, Sheridan (1979) e Khan (1984), citados por Sant'Anna (1997).

O foco desta pesquisa neste artigo acadêmico é avaliar e qualificar os impactos causados pela pandemia na qualidade de vida e trabalho dos servidores das Instituições Federais IFSC- Campus Araranguá.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi de caráter qualitativo, consistindo na aplicação de um questionário (Apêndice A) aos servidores do setor administrativo do IFSC-campus Araranguá, com o objetivo de avaliar quais mudanças aconteceram na qualidade de vida no trabalho dos servidores em tempos de pandemia do COVID-19.

Avaliar os impactos que os servidores do setor administrativo do IFSC Campus Araranguá estão enfrentando com esta crise mundial.

Por conta das condições atuais e do distanciamento social estabelecido atualmente, a pesquisa de questionário foi aplicada de maneira virtual de forma a prevenir e salvaguardar a todos participantes.

Esta pesquisa foi realizada por meio de um questionário eletrônico, desenvolvida no software do Google Forms.

Cada participante respondeu as questões de maneira fidedigna; de forma a garantir as informações necessárias para continuidade do projeto de estudo.

A pesquisa teve os seus resultados analisados de forma a obter total confiabilidade das respostas enviadas pelos participantes de modo a retratar os problemas relacionados a sua qualidade de vida no trabalho durante a pandemia.

Após obter as devidas análises das respostas pelos participantes; foram desenvolvidas sugestões de melhorias direcionadas ao Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) da instituição; para que deste modo possa fazer as devidas mudanças necessárias.

De acordo com Higuchi (2020), questões que oportunizam respostas livres, chamadas qualitativamente através da utilização do Software aberto KH Coder que reúne diferentes métodos e ferramenta de análises e visualização do conteúdo textual.

Para apresentação dos dados foram criados gráficos capazes de identificar determinados resultados com foco centrado sob o ponto de vista dos servidores.

A técnica utilizada neste artigo foi a pesquisa de questionário on-line desenvolvido na plataforma do Google Forms; tendo como principal objetivo definir melhor as causas e proporcionar possíveis soluções.

4 RESULTADOS DE PESQUISA

A pesquisa foi realizada no Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina-IFSC, no campus Araranguá, onde foi realizado por meio de um questionário eletrônico na plataforma do Google Forms, no período de 28/03/21 a 04/04/21.

O questionário foi composto por perguntas relacionados aos impactos que pandemia COVID-19 vem causando na qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFSC.

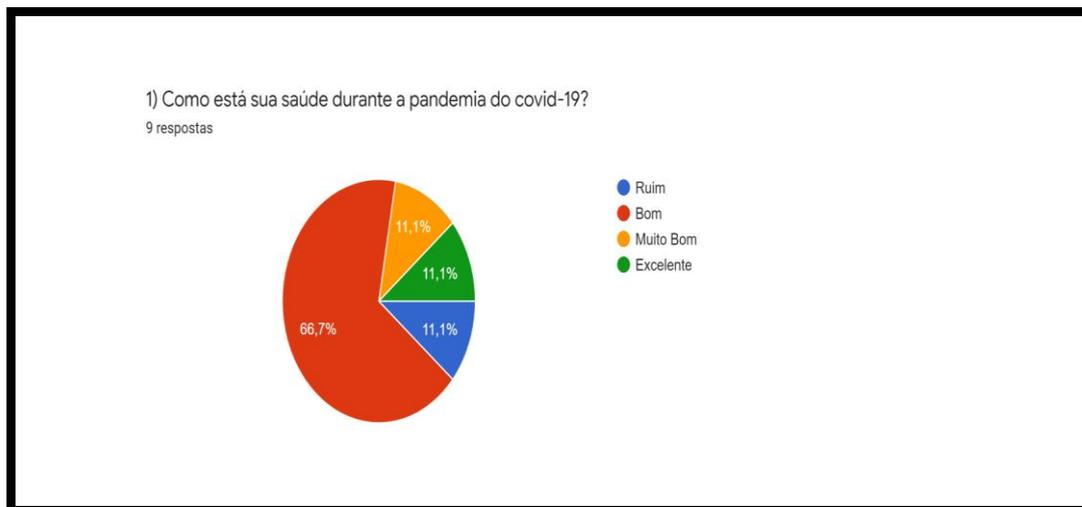
A pesquisa foi aplicada aos servidores do IFSC do setor administrativo do Campus Araranguá. O campus do IFSC Araranguá conta com 14 servidores dentre

os quais 9 trabalham no setor administrativo que participaram da pesquisa, respondendo ao questionário.

A partir destas informações desenvolvemos um breve mapeamento das respostas.

Os resultados da pesquisa podem ser visualizados nos gráficos a seguir:

Esta pergunta foi desenvolvida com a intenção de sabermos como os servidores administrativos do IFSC-campus Araranguá estão cuidando de sua saúde durante a pandemia.

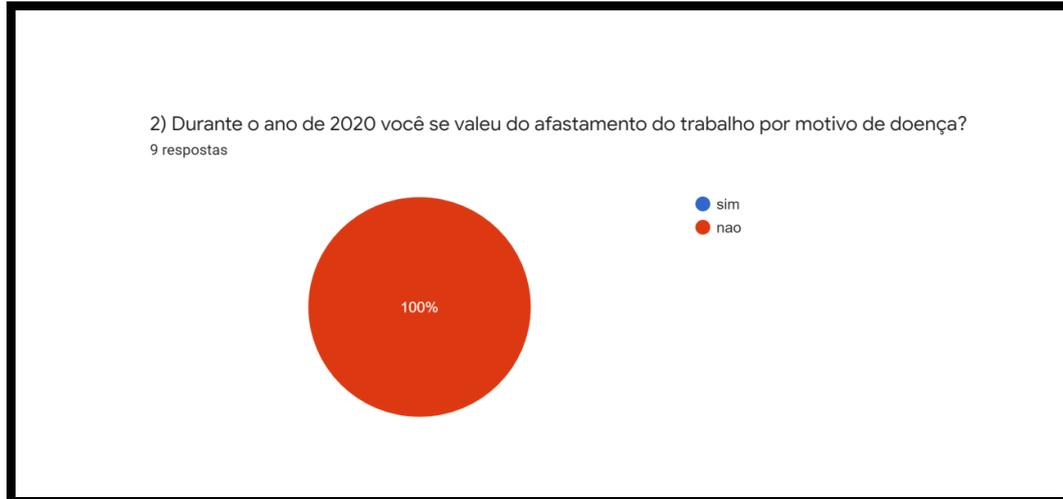


Fonte do Autor (2021).

No que diz a respeito à primeira questão, que versa sobre a saúde dos participantes respondentes em relação à pandemia podemos observar que temos um índice em geral de 66,7% indicando que a saúde dos participantes é boa.

Apenas uma ressalva com os demais índices de saúde dos participantes o qual demonstra que está dentro dos parâmetros de saúde moderado.

Esta pergunta está relacionada com a pergunta anterior, pois ela mostra como os servidores estão agindo durante a pandemia em relação a sua saúde.

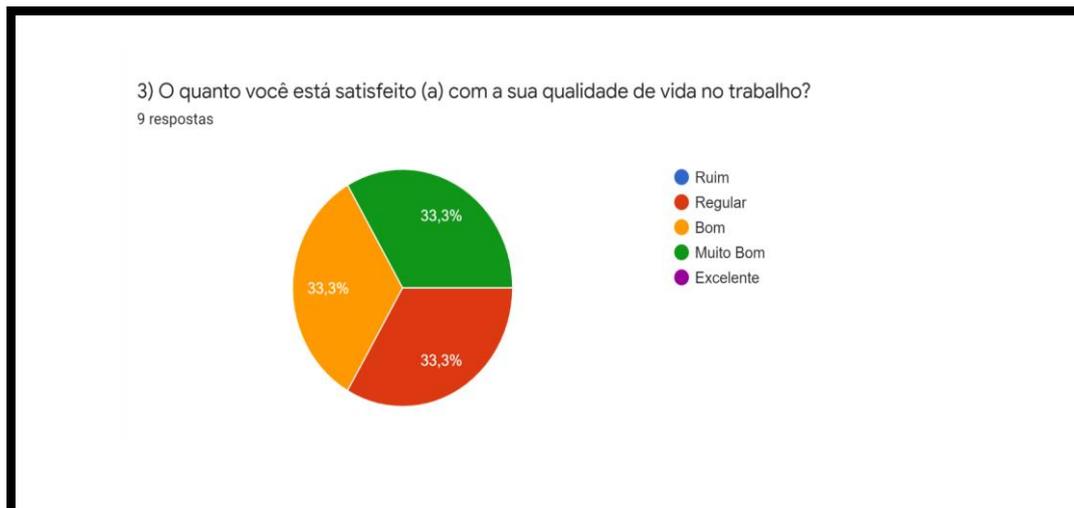


Fonte: Do Autor (2021).

Analisando a pergunta que compreende a dimensão, destaca-se positivamente o fato de os respondentes participantes não terem faltado no ano de 2020 por motivo de doença.

Isso mostra que os participantes respondentes estão mantendo os cuidados necessários com a sua saúde e como o IFSC Campus Araranguá está atuando de forma a cuidar de seus servidores.

Na próxima questão que envolve a qualidade de vida no trabalho; a intenção foi ter um panorama de como o IFSC-Campus Araranguá junto com o DGP está desenvolvendo um trabalho de satisfação na qualidade de vida no trabalho dos seus servidores.



Fonte: Do Autor (2021).

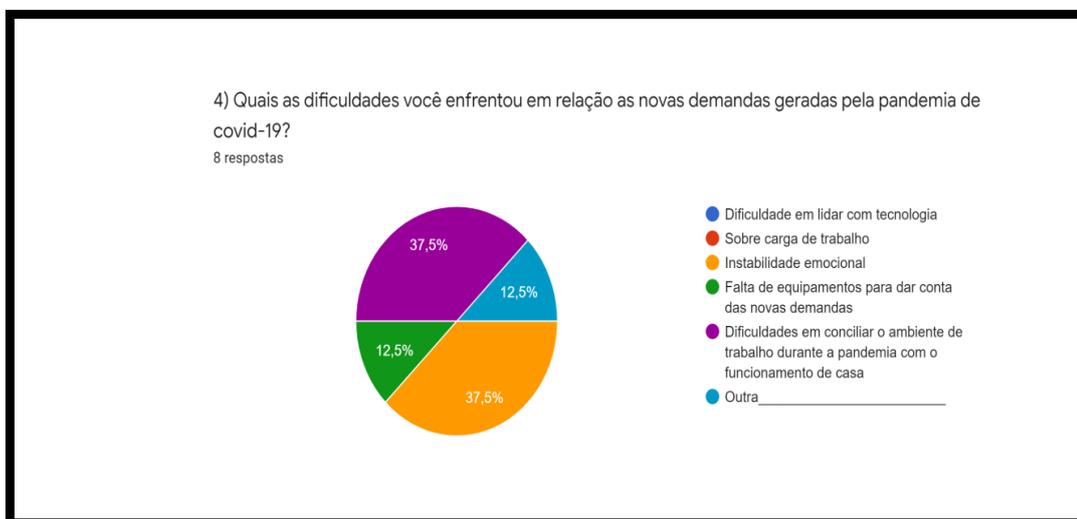
Nesta questão acima identificamos que surgiram opiniões diversas sobre o assunto.

Porém a uma boa parte dos participantes respondentes que estão satisfeitos com realização da qualidade de vida no seu trabalho o qual o IFSC-Campus Araranguá vem desenvolvendo e pelos índices do gráfico acima encontra-se em bom equilíbrio entre a vida profissional e o lazer.

Contudo existe uma minoria que se encontra insatisfeito com sua qualidade de vida no trabalho; cabe-nos identificar a real negativa que está causando essa insatisfação.

Para Silva e Tolfo (2012, p.342), felicidade, se caracteriza como um sentimento positivo, mais estável e perene de satisfação no trabalho.

A pergunta a seguir foi direcionada para saber como os servidores estão sabendo lidar com as novas demandas que a pandemia vem trazendo.



Fonte: Do Autor (2021).

Em relação às novas demandas os participantes respondentes tiveram algumas dificuldades.

Destaca-se em primeiro a dificuldade em conciliar o ambiente de trabalho durante a pandemia com funcionamento de casa; seguido pela instabilidade emocional e com menos proporção a falta de equipamentos para lidar com as novas demandas e o percentual que corresponde 12,5% “outra” onde não ficou mencionada.

Isto nos revela um problema a ser resolvido; é de suma importância para o setor de Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) ficar atento a estes impactos que a pandemia trouxe.

Com esta pergunta podemos identificar o que está faltando para que os servidores melhorem sua qualidade de vida no trabalho frente às novas demandas que surgiram com o COVID-19.

A pergunta a seguir foi formulada para termos um direcionamento das novas demandas que a pandemia trouxe frente à Qualidade de vida no trabalho.



Fonte: Do Autor (2021)

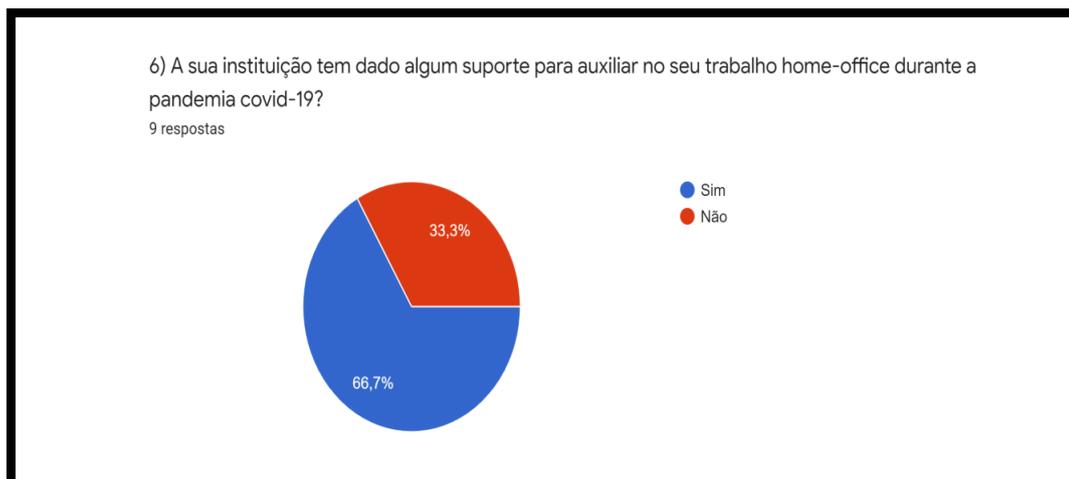
Na pergunta a seguir observamos que os respondentes participantes estão preocupados com capacitação de novos profissionais no setor de trabalho frente a novas demandas.

Isso revela um problema em evidência em capacitar novos profissionais para o setor administrativo ou afins.

Outra questão que também preocupa e uma gestão acadêmica mais atuante.

Os respondentes participantes sentem a necessidade de uma interação maior no setor de trabalho frente às novas demandas onde o IFSC-Campus Araranguá poderá agir de forma a garantir um bom desempenho dos seus servidores.

Esta questão foi desenvolvida para sabermos como o IFSC-Campus Araranguá está dando o suporte necessário para a realização do trabalho home-office que seus servidores vêm desenvolvendo durante a pandemia.



Fonte: Do Autor (2021).

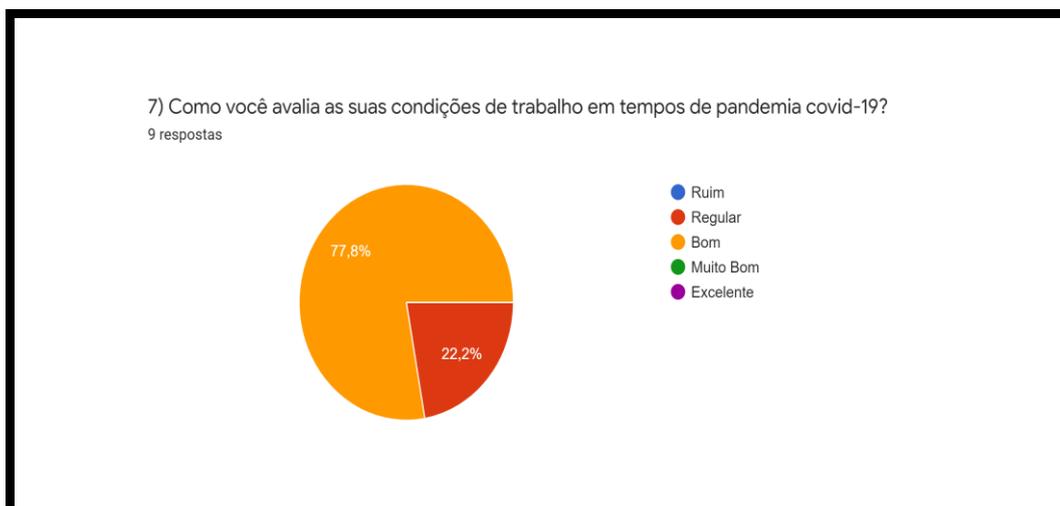
Na questão acima temos avaliações positivas em relação ao trabalho home-office que a Instituição vem desenvolvendo.

No entanto existe uma porcentagem mínima de 33,3% de respondentes participantes que sentem necessidade de ajuda para realizar o serviço home-office.

Este é um problema que precisa ser resolvido para que tenhamos um aproveitamento de 100% vantajoso para ambas as partes.

Cabe ao Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) investigar com levantamento de Feedback entre seus servidores e solucionar as dificuldades de suporte e atendimento on-line.

O intuito desta pergunta foi saber como os servidores avaliam as condições de trabalho que o IFSC-Campus Araranguá vem desenvolvendo durante a pandemia.

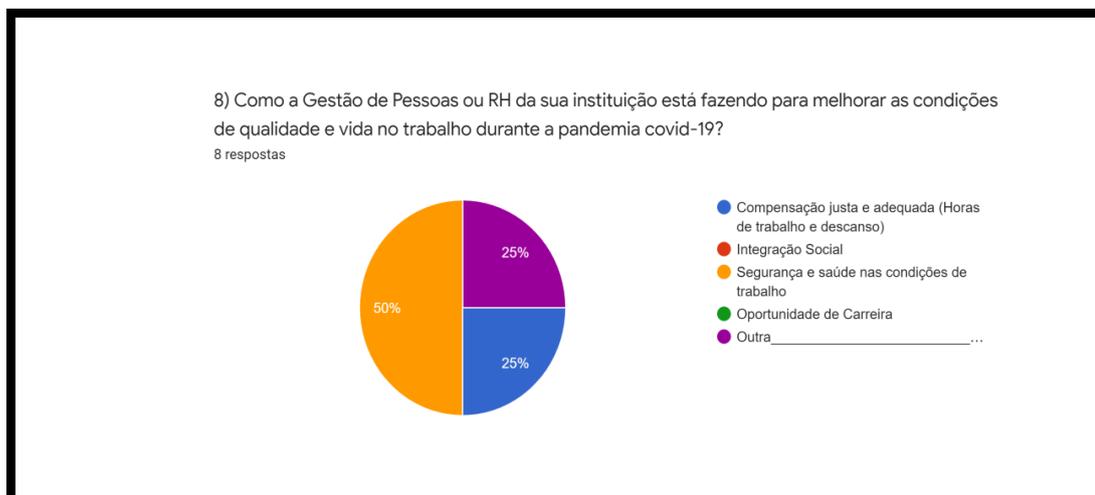


Fonte: Do Autor (2021).

Na pergunta sobre avaliação das condições de trabalho durante a pandemia os participantes respondentes avaliam como sendo boa. Porém ainda existe um descontentamento por parte de um pequeno grupo que classifica como regular as condições de trabalho durante a pandemia.

Ressalta-se que é necessário que o IFSC Campus Araranguá junto com o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) verifique o que está faltando através de uma pesquisa de satisfação e aplique o que está faltando em seu ambiente de trabalho para que os envolvidos se sintam acolhidos pela instituição.

A intenção desta pergunta é averiguar como os servidores administrativos do IFSC Campus Araranguá avaliam as condições que o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) está implementando para melhorar as condições de qualidade e vida no trabalho na instituição com a chegada da pandemia.



Fonte: Do Autor (2021).

De acordo com as respostas dos participantes respondentes podemos identificar que Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) da Instituição está desempenhando uma melhoria da sua qualidade de vida no trabalho e bem estar da organização.

Nota-se também que participantes respondentes se sentem felizes com as atitudes que o DGP está fazendo em relação com as compensações das horas de trabalho e descanso e a segurança na saúde diante da pandemia.

Esta questão foi desenvolvida para podemos identificar quais conflitos que os servidores administrativos do IFSC-Campus Araranguá observaram durante a pandemia no convívio do seu trabalho.

9) Quais são as situações de conflitos observadas no seu ambiente de trabalho com a chegada da pandemia COVID-19?

6 respostas

Falta de troca de informações mais rápida.

Dificuldade de interação com a equipe. O contato por e-mail ou WhatsApp não é eficiente como a interação pessoal.

Não observei nenhuma

Nenhuma

Em trabalho a distância, conciliar os horários pessoais e de trabalho.

Mudança na forma de comunicação, não necessariamente gera um conflito, mas é necessário um esforço muito maior para escrever de forma clara e objetiva, além de buscar compreender o que o outro está tentando transmitir no seu discurso. Forma de "diálogo"

Fonte: Do Autor (2021).

Nesta pergunta tivemos várias situações elencados pelos participantes respondentes. Com isso podemos identificar situações que devem ser vistas e reformuladas para melhorar os conflitos que a pandemia está trazendo para o convívio dos servidores no trabalho.

A questão foi desenvolvida para podermos saber o que os servidores administrativos do IFSC-Campus Araranguá estão precisando para melhorar sua QVT e com essas sugestões poderão servir de base para o DGP possa inserir na instituição.

10) Qual a sua sugestão para melhoria na Qualidade de vida e trabalho na sua instituição durante a pandemia COVID-19?

6 respostas

Mais capacitação com os trabalhos que mudaram sua sistemática.

Reuniões por videoconferência para alinhamento das demandas.

Não tenho sugestão nesse momento

Manter o Home-Office

Acredito que de parte da instituição, o melhor está sendo feito, nada a acrescentar.

Não consigo visualizar no momento.

Fonte: Do Autor (2021).

Quanto às sugestões de melhoria na qualidade de vida no trabalho durante a pandemia tivemos várias sugestões dos participantes respondentes.

É importante ressaltar que todas as sugestões são fundamentais para a Instituição e devem ser implementadas para que haja um equilíbrio entre o servidor e a Instituição.

A pesquisa demonstrou que de maneira geral tivemos características positivas pelos respondentes participantes e algumas negativas. De maneira que é possível avaliar as experiências relatadas como positivas.

5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA

O presente artigo vem abordar questões relacionadas a saúde e qualidade de vida e trabalho durante a pandemia dos servidores do Instituto Federal de Santa Catarina IFSC- Campus Araranguá. Analisando os resultados da pesquisa, surgem sugestões para melhorias como:

1. Implementação de programas de atividades esportivas e recreativas para servidores públicos como parte de propostas apropriadas de distanciamento social pandêmico.
2. Desenvolvimento de programas sobre ergonomia em home-office para apoiar e direcionar boas práticas ergonômicas para os servidores que estão fazendo atualmente seu trabalho à distância.
3. Realização de treinamentos e workshops remotos junto aos servidores para compreender a importância do trabalho em equipe na tentativa de minimizar os conflitos gerados pelo individualismo.
4. Ações como interação quinzenal ou até mesmo mensal para ouvir problemas dos servidores pelos profissionais de DGP a fim de saber como estão os servidores mental e fisicamente.
5. Dicas de nutrição e relaxamento visando programar melhores hábitos alimentares e informações de saúde e bem estar.
6. Necessidade de criar ações conjuntas entre a gestão, gestores e os servidores para garantir uma gestão mais democrática.
7. Sugere que os servidores participem de atividades de vídeo conferências para tirarem dúvidas das novas demandas e outras questões de trabalho que a pandemia vem trazendo.

Dos pontos e reclamações dos participantes, é necessário que o DGP esteja ciente das necessidades dos seus servidores no que se refere:

- Conciliar os horários pessoais e trabalho a distância (Horários Flexíveis)
- Observar atentamente para que não falem equipamentos para atender as novas demandas
- Reduzir as dificuldades em conciliar o ambiente de trabalho com o funcionamento em casa durante a pandemia.
- Tornar mais ágil a troca de informações rápida entre os servidores devido a ausência de estratégias de comunicação. (vídeo conferência).

A pesquisa demonstrou que de maneira geral no ambiente de trabalho há características positivas e algumas vistas como negativa que precisam de atenção para mudanças quer na formação de seus servidores, quer no quesito de trabalhar questões relacionadas à sua saúde mental e física; criando melhores condições de vida e trabalho.

Desde modo haverão servidores mais capacitados mental e fisicamente para exercerem suas atividades com maior qualidade, competência e força de vontade.

6 CONCLUSÕES

A presente pesquisa levantou questões relacionadas a qualidade de vida e trabalho dos servidores do IFSC do Campus Araranguá durante a pandemia bem como o posicionamento da Instituição em zelar pelos seus servidores.

A pesquisa demonstrou na sua maioria uma avaliação positiva dos participantes bem como em sua avaliação institucional.

Dentro dos resultados da pesquisa destaca-se a necessidade de interação com a equipe por vídeo conferência.

Foi possível também notar a presença de preocupações que os servidores têm relação a sua qualidade de vida no trabalho no desenvolvimento das suas atividades laborais em tempos de pandemia.

Outro aspecto apresentado e a interação dos servidores junto ao atendimento psicossocial devido o isolamento que a pandemia vem trazendo.

Nesse sentido a pesquisa vem esclarecer de maneira clara que a instituição de ensino está aberta a resoluções de questões em um ambiente livre para tratar de conflitos mais sérios.

A qualidade de Vida no trabalho dos servidores deve ser de extrema importância para qualquer instituição, empresa seja ela do setor privado ou público.

A gestão de pessoas deve sempre focar em melhorar a qualidade de vida dos funcionários, pois quando existe um bom ambiente de trabalho com condições de saúde para os funcionários, haverá melhores índices de produtividade; ainda mais em tempos de crise onde é vital o olhar atento do DGP para tornarem as atividades laborais o mais seguro e prazeroso possível.

REFERÊNCIAS

ADOBE (Brasil) (ed.). **Encontre fotos e imagens isentas de royalties**. Disponível em: <https://stock.adobe.com/br/photos> Acesso em: 16 jun. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida; RIBAS, Fernanda Bohler; ZANONI, Alexandre Pilan. RELATÓRIO TÉCNICO DA PESQUISA: O TRABALHO REMOTO/HOME-OFFICE NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19 PARTE I. **Researchgate**, Curitiba, p. 1-47, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/343263679>. Acesso em: 04 ago. 2020.

CASTILHO, Mara Lucia; SILVA, Cláudio Nei Nascimento da. A COVID-19 E A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: um panorama das ações de acompanhamento e enfrentamento da pandemia nos institutos federais. **Revista Nova Paideia - Revista Interdisciplinar em Educação e Pesquisa**, Brasília, v. 2, n. 3, p. 18-34, 14 set. 2020. Revista Nova Paideia. <http://dx.doi.org/10.36732/riep.v2i3.60> Disponível em: <http://ojs.novapaideia.org/index.php/RIEP/article/view/41> Acesso em: 07 out. 2020.

CFESS (Brasília) (org.). **CFESS Manifesta**: Série conjuntura e impactos no trabalho- Os impactos do coronavírus no trabalho do/a assistente social. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/2020CfessManifestaEdEspecialCoronavirus.pdf> Acesso em: 20 jun. 2020.

CFQ CONSELHO FEDERAL DE QUIMICA (Brasília). **NOTA OFICIAL (atualizada) Esclarecimentos sobre álcool gel caseiro, limpeza de eletrônicos e outros**. 2020. Disponível em: <http://cfg.org.br/noticia/nota-oficial-esclarecimentos-sobre-alcool-gel-caseiro-higienizacao-de-eletronicos-e-outros/> Acesso em: 16 jun. 2021.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) — uma experiência brasileira. *Revista de Administração*, v. 23, n. 4, pp.29-38,1988. DOI: 10.1016/rausp.v23i4.179990 Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/179990> Acesso 6 julh 2020.

FILIPPIN, Natalia. Pesquisa aponta que pandemia fez aumentar casos de obesidade, sedentarismo e descontrole do diabetes no Paraná: **G1.Globo**. Curitiba, 14 jul. 2021. Notícias, p. 1-1. Disponível em: <https://g1.globo.com> Acesso em: 1 ago. 2021.

FORNO, Cristiano dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**: Ponta Grossa Pr, v. 7, n. 2, p. 103-112, 25 jul. 2015. Semanal. Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). <http://dx.doi.org/10.3895/rbqv.v7n2.3015>.

GAMEIRO, Nathalia. **Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia**. 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br> Acesso em: 15 jul. 2021

GIFE (São Paulo). **Emergência Covid-19**: educação articula investidores sociais privados em torno do apoio às redes de ensino. **Gife**: Pelo impacto do investimento Social, p. 1, 25 maio 2020. Disponível em: <https://gife.org.br/emergencia-covid-19-educacao-articula-investidores-sociais-privados-em-torno-do-apoio-as-redes-de-ensino/> Acesso em: 11 nov. 2020.

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; SILVA, Narbal. Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. **Psicologia Desde El Caribe**, Santa Catarina, v. 35, n. 1, p. 60-80, 2018. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2018000100060&script=sci_abstract&tlng=pt . Acesso em: 05 jun. 2021.

SANTA CATARINA. INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. (org.). **Plano de contingência do Instituto Federal de Santa Catarina para covid-19**. 2020. Disponível em: https://linkdigital.ifsc.edu.br/files/plano_contingencia_minuta.pdf Acesso em: 05 maio 2021.

APENDICE A QUESTIONÁRIO

1) Como está sua saúde durante a pandemia do COVID-19?

(Motivação: Para saber como os servidores Públicos Administrativos estão tratando sua saúde física e mental. O bem estar de uma pessoa é importante e proporciona o equilíbrio físico e mental ajudando a pessoa a se conhecer e enfrentar essa pandemia).

- Ruim
- Bom
- Muito Bom
- Excelente

2) Durante o ano de 2020 você se valeu do afastamento do trabalho por motivo de doença?

(Motivação: Para saber como está a saúde dos servidores públicos administrativos no trabalho. Pois o ano 2019 começou com uma pandemia e continua ainda com esta pandemia. E o ano de 2020 agravou muito a saúde de todos os brasileiros).

- Sim
- Não

3) O quanto você está satisfeito (a) com a sua qualidade de vida no trabalho?

(Motivação: Saber se a Instituição está desenvolvendo uma qualidade de vida no trabalho aos seus servidores públicos administrativos como eles almejam. Pois é através da qualidade de vida no trabalho que conseguimos identificar o que está faltando nas organizações e com isso termos um relacionamento almejando o bem estar do indivíduo e promovendo a satisfação no ambiente.).

- Ruim
- Regular
- Bom
- Muito Bom
- Excelente

4) Quais as dificuldades você enfrentou em relação às novas demandas geradas pela pandemia de COVID-19?

(Motivação: Identificar qual o foi a demanda que mais afetou os servidores Públicos administrativos na pandemia para poder direcionar uma solução aprazível para ambas as partes (servidor/Instituição)

- Dificuldades em lidar com tecnologia
- Sobre carga de trabalho
- instabilidade emocional
- Falta de equipamentos para dar conta das novas demandas
- Dificuldades em conciliar o ambiente de trabalho durante a pandemia com o funcionamento de casa
- outra_____

5) Na sua percepção o que está faltando para melhorar a qualidade de trabalho na instituição frente as novas demandas?

(Motivação: Saber quais as demandas que os servidores públicos administrativos estão precisando para melhorar a qualidade de trabalho na Instituição)

- Recursos tecnológicos
- Gestão Acadêmica mais atuante
- Capacitação de novos profissionais no setor de trabalho
- outra_____

6) A sua instituição tem dado algum suporte para auxiliar no seu trabalho home-office durante a pandemia COVID-19?

(Motivação: Saber se a Instituição está conseguindo auxiliar seus servidores públicos administrativos com o trabalho a distância).

- Sim
- Não

7) Como você avalia as suas condições de trabalho em tempos de pandemia do COVID-19?

(Motivação: Para saber como os servidores públicos administrativos estão enfrentando a pandemia no trabalho).

- Ruim
- Regular
- Bom
- Muito bom
- Excelente

8) Como a Gestão de Pessoas ou RH da sua instituição está fazendo para melhorar as condições de qualidade e vida no trabalho durante a pandemia covid-19?

(Motivação: Verificar como a Gestão de Pessoas ou RH está conseguindo lidar com as dificuldades que a pandemia trouxe para as Instituições)

Compensação justa e adequada (horas e trabalho e descanso)

Integração Social

Segurança e saúde nas condições de trabalho

Oportunidade de carreira

Outra

9) Quais são as situações de conflitos observadas no seu ambiente de trabalho com a chegada da pandemia covid-19?

(Motivação: Saber Quais conflitos que os servidores públicos administrativos estão enfrentando no trabalho devido mudanças de rotina durante pandemia).

10) Qual a sua sugestão para melhoria na Qualidade de vida no trabalho na sua instituição durante a pandemia covid-19?

(Motivação: Saber o que os Servidores públicos administrativos querem para melhorar sua qualidade de vida no trabalho devido as mudanças que a pandemia trouxe no decorrer do tempo para as Instituições)

ANEXOS



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA

DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins e efeitos legais que tenho conhecimento da pesquisa intitulada “GESTÃO DE PESSOAS: OS IMPACTOS CAUSADOS PELA PANDEMIA NA QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO DOS SERVIDORES DO SETOR ADMINISTRATIVO DO IFSC (CAMPUS ARARANGUÁ)”, sob a responsabilidade de ELIANE MONTEIRO.

Diante da análise da proposta de pesquisa, realizada pela Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação, autorizo a sua execução. Esta autorização não exime, contudo, a responsabilidade do pesquisador em atender à Resolução CNS 466/12, de 12/12/2012, e à Resolução CNS 510/16, de 07/04/2016 e complementares.

A handwritten signature in black ink that reads 'Ailton Durigon'.

Ailton Durigon
Pró-Reitor de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação
Conforme Portaria Nº 1805 de 14 de maio de 2020

Florianópolis, 31 de dezembro de 2020